

## Relations industrielles Industrial Relations



*Labor in the United States*, by Sanford Coher, Ontario, Charles E. Merrill Publishing Division, Bell & Howell Canada Ltd., 1975, 479 pp.

Hem C. Jain

Volume 31, numéro 1, 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028698ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028698ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce compte rendu

Jain, H. (1976). Compte rendu de [*Labor in the United States*, by Sanford Coher, Ontario, Charles E. Merrill Publishing Division, Bell & Howell Canada Ltd., 1975, 479 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 31(1), 162-164.  
<https://doi.org/10.7202/028698ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1976

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

favoriser le type de convention provinciale par métier. L'auteur s'appuie sur l'étude de 485 conventions collectives types de tout le Canada sauf du Québec (à cause de son « système de décrets »). Il constate que l'atelier fermé est favorisé dans l'industrie de la construction. Les expressions « sécurité syndicale » et « sécurité d'emploi » sont devenues synonymes dans cette industrie alors que dans les autres industries, il n'existe pas de relation directe de cause à effet entre la « sécurité d'emploi » et la « sécurité syndicale ». Ici, d'après l'auteur ces expressions sont synonymes parce que la protection de l'emploi a constitué l'objectif principal, la sécurité syndicale ne venant qu'en deuxième lieu.

On a soutenu que les bureaux de placement syndicaux constituaient une abdication de la fonction patronale et qu'ils contribuaient à créer des pénuries artificielles de main-d'œuvre. L'auteur justifie cependant leur présence par la nature même du rapport employeur-travailleur dans cette industrie et la courte période d'emploi chez un même employeur. L'inconvénient majeur de ces bureaux, selon l'auteur, n'est pas tant l'abus de pouvoir ou la discrimination qu'ils peuvent occasionner mais plutôt les difficultés qu'ils entraînent dans l'établissement d'une politique de main-d'œuvre d'envergure nationale. L'auteur suggère la création de centres spéciaux de main-d'œuvre de la construction sous une administration tripartite en guise de remplacement des bureaux actuels.

Dans le chapitre réservé aux problèmes de juridiction, l'auteur indique deux types principaux de différends: querelles de reconnaissance syndicale et conflit d'attribution de tâches. Ici encore, le Québec est un cas particulier puisqu'on y retrouve de nombreuses querelles de reconnaissance syndicale contrairement aux autres provinces. Au Québec, ces querelles atteignent leur point culminant lors de la période de « maraude ». Les facteurs faisant varier l'impact des conflits d'attribution sont l'instabilité d'emploi et le changement technologique.

Un chapitre entier traite de la protection de la main-d'œuvre soit par l'application de normes de travail et de sécurité, soit par les régimes de retraite. Au sujet de l'application des normes de travail et de sécurité, l'auteur insiste sur le lien existant entre l'instabilité d'emploi, l'inconstance des relations du travail et le taux élevé d'accidents survenant dans l'industrie de la construction. Notons que le Québec est la seule province à avoir un système d'avantages sociaux organisé à l'échelle provinciale.

Dans son dernier chapitre, l'auteur insiste sur l'importance que prend l'industrie de la construction par des chantiers éloignée dans le Nord canadien. Il parle plus précisément des problèmes qui apparaissent à la suite de ce nouvel essor.

Dans cet ouvrage, l'auteur a su répondre à l'objectif qu'il s'était fixé à savoir: étudier l'insécurité d'emploi et les relations du travail dans l'industrie canadienne de la construction. L'étude qui a été faite permet au lecteur de mieux comprendre ce monde particulier dans le domaine des relations professionnelles qu'est l'industrie de la construction. On doit cependant regretter tout au long de l'ouvrage que la traduction française laisse à désirer. Ainsi, on remarque: relations de travail pour relations du travail, déstabilisation pour instabilité etc. Souvent pour bien comprendre, on est obligé de se référer à la version anglaise.

**Jean Bernard FOURNIER**

Université Laval

**Labor in the United States**, by Sanford Coher, Ontario, Charles E. Merrill Publishing Division, Bell & Howell Canada Ltd., 1975, 479 pp.

The purpose of this book is to familiarize the reader with Labour Issues in the U.S.A. In the preface the author says that he has resolved the problems of what to include and to exclude by maintaining « an appropriate blend of back-ground considerations and contemporary development ». Has he really succeeded in this respect? A detailed review of the material in this book reveals an over emphasis on the historical forces and back-ground knowledge on one hand and a very short and superficial treatment of the contemporary issues on the other.

The book deals with six major areas: 1) The Labor Force; 2) Organized Labour; 3) Collective Bargaining; 4) Wage Analysis 5) Labour Law; 6) Unemployment Problems and Programs.

The book deals with six major areas: 1) The Labor Force; 2) Organized Labour; 3) Collective Bargaining; 4) Wage Analysis 5) Labour Law; 6) Unemployment Problems and Programs.

In the first part the author provides elaborate historical statistical data of the labor force in the U.S.A., reflecting the natural rate of population growth, the volume of immigration and shifts in distribution of the non agricultural labor force

from goods producing industries to service producing industries.

One of the most intriguing and unique facts of development of the trade union movement in the U.S.A. has been the emergence of «Business Unionism». This development is highlighted in part two of this book. The author provides an excellent explanation for the subordination of the political form of unionism to economic or business unionism.

Having argued for the importance of business unionism with its emphasis upon collective bargaining, it is disappointing to find that the author devotes less than 88 pages out of 479 pages to the bargaining process, contract administration and labor-management conflict. It is this area which forms the core of the labor-management relations in the U.S.A. as well as in Canada. According to the author more than 20 million union members are directly affected by collective bargaining in the U.S.A. For various reasons non-unionized firms frequently find it expedient to match or even improve upon the total wage and benefit package negotiated in the unionized sector. Salaries and benefits received by professional and white collar workers outside the bargaining unit in the private and public sector are equally influenced by negotiated settlements. Thus the influence of collective bargaining reaches far beyond the area of union membership. The section on «Novel Bargaining Processes — The Experiences of the Sixties», includes Boulwarism, and various labour-management committees. These are most exciting experiments carried on by labour and management, and in some cases by both parties with the help of outsiders, and yet the author devotes less than four pages to these developments. After reading the paragraph on «Boulwarism», a reader is left hanging in the air, as to what happened to this experiment. The author fails to point out the limitations or to draw any meaningful conclusions from these experiments.

One of the few bright spots in this part of the book is the «Human Relations Approach» to the problems of industrial conflict and worker's concern with the quality of working life. According to the author, union management disputes should be viewed not only within the context of economic matters but also in that of personal dis-satisfaction of individual workers. Conflict arises when workers feel that they are being unjustly treated or when they find work tedious and dehumanizing, and feel that their legitimate aspirations are being thwarted. Redesign of jobs is one of the

few ways to make work more challenging and satisfying. However, union leaders are not convinced that the level of dissatisfaction with the quality of working life is sufficiently high to justify spending a great deal of their time in negotiating over the issue of change in the design of jobs.

Given the thrust in union growth in the public sector in recent years and the uniqueness of the bargaining process in the public sector, these developments, have not received as much attention from the author as they deserve. The discussion is limited to the legal status of bargaining in the Federal Service and to the «Case of the Militant Teacher». While Canada has led the U.S.A. in enacting legislation in the field of public service labour relations, we have also learned from experience that public service bargaining is a new ball game and the rules of conventional collective bargaining are not always operative in this new environment.

The next part of this book provides a historical account of labour legislation in the U.S.A. and the book concludes with the problems of unemployment. This material is a compilation of straight facts which makes for dull reading.

In addition to the problems described above, the book is highly repetitive and suffers from a lack of logical and sequential chapter organization. For example, in order to understand the tactics and strategy used by both parties in wage determination, one needs to know something about the factors which influence wage determination. Therefore, «Wage Analysis» should be integrated with «Collective Bargaining».

It appears that the author has tried to combine three texts in to one textbook, Labour Economics, Union-Management Relations and Labour Law, but did not succeed in doing a good job in any one of these subjects. Despite its bulk, the book is deficient in Union-Management Relations, it relies very heavily on the historical approach to the study of labour relations. This approach has the disadvantage of frequently stirring up emotional responses which do not assist the reader in thinking systematically and objectively about industrial relations problems. In the beginning a student needs to become familiar with a broad theoretical frame work such as «Dunlop's, and Whyte's» models of Industrial Relations, so that later on he can analyze specific problems and issues involving relationship between union, management and government.

In the preface, the author claims that the book is designed for a layman as well as for a professional. How much interest does a layman have in studying the history of labor law? Furthermore, would he not need a familiarity with the principles of macro-and micro-economics before he can understand the chapters on Wage Analysis and Unemployment. In spite of these limitations, the book could serve as a useful text in a broad survey course in the area of «Labour Economics» after a student has taken a course in introductory Economics.

Hem C. Jain

University of New Brunswick

**La gestion du personnel: aspects juridiques,**  
par M. Despax et J. Pélissier, Paris,  
Editions Cujas, 1974, 3 tomes.

On a à maintes reprises signalé en milieu des relations industrielles la nécessité d'aborder les problèmes de la gestion du personnel selon une approche multi-disciplinaire. Ce souci marque *La gestion du personnel: aspects juridiques* de messieurs Despax et Pélissier. Tout en préparant un ouvrage qui reste fondamentalement de nature juridique, les auteurs ont entendu situer leurs propos par rapport aux études extra-juridiques en matière de gestion du personnel. Le lecteur n'aura qu'à consulter la bibliographie juridique et extra-juridique de chaque chapitre pour constater que cet excellent traité s'insère dans une perspective d'ouverture vers le multi-disciplinaire.

Cet ouvrage s'attache avant tout à l'analyse juridique des problèmes nouveaux de la gestion du personnel. Les grands principes juridiques applicables à la matière sont sommairement rappelés et font l'objet pour leur approfondissement de renvois aux écrits qui font déjà autorité. La diversité et l'importance des divers aspects juridiques de la gestion du personnel ont amené les auteurs à regrouper les questions à traiter sous trois tomes.

Sous l'intitulé *Les grands problèmes de la gestion du personnel*, (tome 1, 399 pages), les auteurs procèdent à l'étude des questions qui se rattachent à l'existence d'un lien juridique entre l'entreprise et le salarié. Sont successivement présentés et analysés

les problèmes relatifs au recrutement du personnel, à la carrière professionnelle du salarié et aux mouvements de personnel.

Le second tome, chapauté du titre *Les relations de travail dans l'entreprise*, (238 pages), regroupe l'étude des questions que l'employeur est susceptible d'avoir à trancher dans l'exercice de son pouvoir de direction. Les thèmes d'étude proposés sont successivement: la discipline dans l'entreprise, le temps de travail, l'exécution du travail, la rémunération du travail et, enfin, les répercussions sur les salariés des événements affectant la marche de l'entreprise.

*Les relations sociales dans l'entreprise* font l'objet du troisième tome (304 pages). Sont étudiées ici toutes les relations qui, parallèlement aux relations du travail *stricto sensu*, résultent de la présence au sein de l'entreprise d'une collectivité organisée. Les questions relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel dans les entreprises, à l'organisation et au fonctionnement des institutions représentant le personnel et les syndicats dans l'entreprise, à la participation dans l'entreprise et, enfin, aux revendications et conflits dans l'entreprise y sont analysées.

La diversité des sujets couverts, la qualité de l'expression et la clarté de la présentation qui tend à «coller» aux problèmes quotidiens de l'entreprise font, selon notre prétention, de cet ouvrage l'une des meilleures études publiées ces derniers temps. Le lecteur québécois pourra consulter avec facilité cette étude qui apparaît comme une source précieuse de renseignements pour les fins de droit comparé.

En conclusion, *La gestion du personnel: aspects juridiques* est une œuvre agréable, bien structurée et fournie. Elle ne peut manquer d'intéresser tous ceux qui s'intéressent aux problèmes des relations du travail et professionnelles dans l'entreprise, ne serait-ce que par les solutions dont elle fait état et qui sont inconnues ou non encore retenues en droit québécois.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval